

Il **capitale umano** di Terna è un fattore fondamentale per abilitare la transizione energetica in atto.

Accanto alla consolidata, ma sempre rinnovata, attenzione ai temi della **sicurezza** e della **prevenzione degli infortuni**, Terna ha avviato un intenso programma orientato all'innovazione per incrementare le **competenze digitali** delle sue persone accelerando al contempo il processo di **ricambio generazionale** partito negli anni scorsi, quindi anche la ricostituzione delle competenze tecniche distintive attraverso la formazione. Lo sviluppo delle risorse umane è basato su un esteso programma di valutazione delle performance. Il welfare aziendale si è arricchito nel 2018 con l'avvio del progetto Smart working.

55

ORE DI FORMAZIONE
PRO-CAPITE

PIANO FORMATIVO
"ZERO INFORTUNI"

19,7%

QUOTA DELLE DONNE IN
POSIZIONI MANAGERIALI,
SUPERIORE A QUELLA DELLE
DONNE SUL TOTALE (13,5%)





5

Persone

Terna e le sue persone

Le risorse umane sono al contempo un elemento centrale delle attività aziendali e persone da valorizzare e di cui rispettare i diritti.

L'impegno di Terna verso i suoi collaboratori è caratterizzato da:

- **attenzione alla sicurezza e alla prevenzione degli infortuni** (si veda pag. 160),
- **investimenti in formazione**, per assicurare all'azienda e alle persone le capacità tecniche e le competenze necessarie (si veda pag. 153),
- disegno di sistemi di gestione e sviluppo indirizzati al **miglioramento della performance e a valorizzare le opportunità di crescita** (si veda pag. 157),
- **politiche retributive e di welfare** indirizzate ad allineare le prestazioni individuali con gli obiettivi aziendali e a fornire alle persone sicurezza economica (si veda pag. 158),
- **ascolto dei dipendenti** attraverso strumenti di rilevazione delle loro opinioni (si veda pag. 148),
- articolato sistema di **relazioni industriali basato sul coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali** (si veda pag. 150).

La definizione e gestione delle politiche per il personale, inclusi gli aspetti di salute e sicurezza sul lavoro, sono responsabilità della Struttura Risorse Umane Organizzazione e Affari Generali.

Quadro dei dipendenti

I dipendenti del Gruppo sono in totale 4.252 (+355 rispetto al 2017); questo dato include i 355 del Gruppo Tamini e i 38 delle società controllate estere gestiti con contratti locali (di cui 17 in Brasile, 9 in Montenegro, 5 in Perù e 7 in Uruguay) e i 16 dipendenti della società Avvenia acquisita nel corso del 2018 (si veda pag. 27).

Le tabelle che seguono presentano i dati a parità di perimetro rispetto al 2017 quindi escludono il Gruppo Tamini, le società di recente acquisizione (Avvenia) e le controllate estere e riguardano 3.843 dipendenti (+9,5% rispetto al 2017).

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE

	2018	2017	2016	
Totale	3.843	3.508	3.468	< 401-1
<i>Per categoria</i>				< 405-1
Dirigenti	57	61	64	
Quadri	614	550	549	
Impiegati	2.124	1.873	1.830	
Operai	1.048	1.024	1.025	
<i>Per tipo di contratto</i>				
- a tempo indeterminato*	3.842	3.508	3.466	
- di cui uomini	3.325	3.076	3.061	
- di cui donne	517	432	405	
- a tempo determinato	1	0	2	
- di cui uomini	1	0	1	
- di cui donne	0	0	1	
<i>Per tipo di rapporto di lavoro</i>				
- a tempo pieno	3.822	3.478	3.440	
- di cui uomini	3.320	3.065	3.056	
- di cui donne	502	413	384	
- a tempo parziale	21	30	28	
- di cui uomini	6	11	6	
- di cui donne	15	19	22	
<i>Per età</i>				
- di età inferiore ai 30 anni	885	706	622	
- tra i 30 e i 50 anni	1.681	1.553	1.539	
- oltre i 50 anni	1.277	1.249	1.307	
<i>Età media del personale (anni)</i>				
Età media anagrafica	41,8	42,6	43,5	

(*) I contratti a tempo indeterminato includono anche contratti di apprendistato.

Il tasso di turnover in ingresso complessivo (12,0%), registra l'effetto del progetto di ricambio generazionale avviato nel corso del 2017 e le nuove iniziative previste nel Piano Strategico 2018-2022. Nel corso del 2018 sono entrate in azienda 420 persone di cui 284 di età sotto i 30 anni.

Il ricambio generazionale comporta una graduale riduzione dell'età media e un costante aumento del livello di scolarità della popolazione aziendale. Nel 2018 il 94,5% dei dipendenti ha come titolo di studio laurea o diploma. L'anzianità media di servizio è pari a 15,3 anni.

Il tasso di turnover in uscita pari a 2,4% è legato prevalentemente ai pensionamenti e in misura minore alle dimissioni spontanee (34 nel 2018).

Al 31 dicembre 2018 erano attivi 13 contratti di somministrazione (erano 51 nel 2017 e 54 nel 2016).

EVOLUZIONE DEL PERSONALE

401-1 >	2018	2017	2016
Totale dipendenti	3.843	3.508	3.468
Dipendenti entrati nell'anno	420	243	186
- uomini	326	202	166
- donne	94	41	20
- di età inferiore ai 30 anni	284	168	125
- tra i 30 e i 50 anni	130	64	60
- oltre i 50 anni	6	11	1
<i>Tassi in ingresso % (*)</i>			
Totale	12,0	7,0	5,6
- uomini	9,3	5,8	5,0
- donne	2,7	1,2	0,6
- di età inferiore ai 30 anni	8,1	4,8	3,8
- tra i 30 e i 50 anni	3,7	1,8	1,8
- oltre i 50 anni	0,2	0,3	0,0
Dipendenti usciti nell'anno	85	203	51
- uomini	76	187	45
- donne	9	16	6
- di età inferiore ai 30 anni	16	6	11
- tra i 30 e i 50 anni	16	14	11
- oltre i 50 anni	53	183	29
<i>Tassi di turnover in uscita% (**)</i>			
Totale	2,4	5,9	1,5
- uomini	2,2	5,4	1,4
- donne	0,3	0,5	0,2
- di età inferiore ai 30 anni	0,5	0,2	0,3
- tra i 30 e i 50 anni	0,5	0,4	0,3
- oltre i 50 anni	1,5	5,3	0,9

(*) I tassi in ingresso rapportano i flussi di entrata al numero dei dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente.

(**) I tassi di turnover rapportano i flussi di uscita al numero dei dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente.

EU15 >

Gestione del ricambio generazionale

Terna dedica una pluralità di iniziative al ricambio generazionale che, dal 2015, ha registrato una forte accelerazione attraverso un programma di incentivi alla scelta volontaria di cessare il servizio per i dipendenti prossimi alla pensione.

Tra le più rilevanti si segnalano la trasmissione delle conoscenze e delle esperienze, spesso esclusive, attraverso docenze interne nei programmi di formazione e i progetti di orientamento professionale.

Di seguito è descritto il quadro riassuntivo del personale che potenzialmente potrebbe maturare i requisiti pensionistici nei prossimi 5 e 10 anni (dato stimato sulla base delle informazioni anagrafiche e contributive disponibili):

a. orizzonte temporale 5 anni, interessato l' 8,56% dei dipendenti in forza al 31.12.2018, di cui:	b. orizzonte temporale 10 anni, interessato il 16,55% dei dipendenti in forza al 31.12.2018, di cui:
<ul style="list-style-type: none"> • Dirigenti 0,03% • Quadri 1,35% • Impiegati 4,35% • Operai 2,84% 	<ul style="list-style-type: none"> • Dirigenti 0,31% • Quadri 3,75% • Impiegati 8,17% • Operai 4,32%

RICAMBIO GENERAZIONALE: EFFETTI NEL QUINQUENNIO 2014-2018*

INDICATORE	UNITÀ	2018	2014
Età media anagrafica	y	41,8	46,6
Anzianità media aziendale	y	15,3	21,2
Composizione percentuale per fasce d'età: >50	%	33,2	45,3

(*) Il periodo considerato parte dal 2014. Il primo progetto di ricambio generazionale, che prevedeva l'assunzione di 300 giovani, è stato realizzato nel 2015 (si veda Rapporto di sostenibilità 2015, pag. 126).

Focus

TURNOVER DEL PERSONALE: DATI A CONFRONTO

Per "turnover del personale" Terna intende il rapporto tra i flussi in uscita durante l'anno e il numero dei dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente.

Poiché il tasso di turnover del personale è un indicatore indiretto del clima aziendale che riguarda trasversalmente tutti i settori, si sono presi in esame sia i dati delle aziende di trasmissione (panel TSO) sia quelli delle grandi aziende quotate italiane (FTSE-MIB) nonché delle aziende del settore delle Electric Utilities incluse nell'indice World del Dow Jones Sustainability.

Nel 2018 Terna ha registrato un tasso di turnover pari a 2,4%; nel 2017, l'anno per il quale sono disponibili i dati comparativi, il tasso di turnover di Terna è risultato pari al 5,9%, risentendo del programma di ricambio generazionale. Guardando ai tassi medi registrati nei panel di confronto, emerge come il tasso di turnover di Terna nel 2017 si collochi sostanzialmente in linea con il valore medio registrato nei TSO e al di sotto della media delle aziende sia del FTSE-MIB sia del Dow Jones Sustainability Index.



2,4%
 IL TASSO DI
 TURNOVER
 NEL 2018

TASSO DI TURNOVER (%) - 2017	TSO	FTSE-MIB	DJSI-ELECTRIC UTILITIES
Dati disponibili	19	34	8
Min	1,3	2,4	3,7
Media	5,4	11,5	7,1
Max	18,6	38,8	10,1
Terna		5,9	

 Approfondimenti sull'elaborazione del benchmark "Turnover del personale" sono disponibili nella sezione "Sostenibilità" del sito www.terna.it.



Coinvolgimento delle persone

Gli strumenti di engagement utilizzati sono le indagini dirette o a campione, le iniziative di comunicazione interna e i focus group su specifici argomenti.

Nel corso del 2017 è stata realizzata la “Engagement Survey 2017”, un’indagine sul clima interno che ha coinvolto l’intera popolazione aziendale con un tasso di risposta dell’80%.

Nel complesso, il punteggio di engagement di Terna (81%) risulta sostanzialmente allineato alla media delle altre imprese in Italia che fanno uso di questo strumento di indagine.

Al termine di un percorso di condivisione dei risultati - avviato con una campagna di comunicazione interna sui principali dati emersi e proseguito con lavori in gruppo svolti sul territorio - è stato definito un piano di azione specifico relativo a cinque temi prioritari:

- sviluppo personale;
- cooperazione tra strutture e tra centro e territorio;
- figura del Responsabile;
- comunicazione interna.

Il piano è stato comunicato sulla intranet aziendale a tutta la popolazione interna.

Comunicazione interna

La comunicazione interna può contribuire in modo rilevante alla creazione di unità e di un nuovo senso di appartenenza e di orgoglio nelle persone, presupposto essenziale per il raggiungimento delle sfide e degli obiettivi aziendali.

È un insieme di attività fondamentali per favorire la diffusione della cultura aziendale e della sua evoluzione, promuovere il lavoro di squadra, realizzare una sempre maggiore integrazione tra centro e territorio e tra i vari team attraverso un’ampia condivisione delle informazioni e dei messaggi-chiave. I principali strumenti sono la intranet, i piani di comunicazione e gli eventi sul territorio.

Con l’obiettivo di condividere e sedimentare il valore unico, distintivo e permanente di Terna, a dicembre 2018 è stata lanciata la prima campagna di comunicazione Identità e Valori.

PUBBLICAZIONI

Tipologia	Tiratura / Numero news
Internamente (intranet aziendale) / news "Primo Piano"	68 notizie pubblicate.
Internamente (intranet aziendale) / altre news	321 notizie pubblicate.
Internamente (intranet aziendale) / video	54 video pubblicati.
Campagna Identità e Valori	Video, Allestimenti nelle sedi principali.
Piani di Comunicazione	Terna Welfare, Terna Smart Working, Terna Plastic Free, People4Performance, ecc.
Allestimento sedi (totem, locandine)	Piano Strategico "Grids and Values", Terna Welfare, Valori, ecc.



EVENTI

Tipologia	Target
Premio Terna al Valore	Collegli che si sono distinti per coraggio, impegno, abilità e senso di responsabilità.
Open2Family Cultura - Incontri serali su temi culturali	Collegli e loro famiglie.
Open2Family Games - Giornate di tornei sportivi, giochi e animazione	Collegli e loro famiglie.
Saluti di fine anno con Vertice e Management	Tutti i dipendenti collegati in streaming sulla intranet.



Relazioni industriali⁴⁵

All'interno di questa categoria di stakeholder sono compresi anche i rappresentanti degli interessi dei lavoratori. Tutti i dipendenti di Terna sono coperti dal contratto di lavoro collettivo adottato dalle imprese del settore elettrico⁴⁶.

Il tasso di sindacalizzazione dei dipendenti di Terna nel 2018 è stato pari al 46%; l'adesione al sindacato è concentrata nelle sigle sindacali maggioritarie.

I rapporti tra Terna e le Organizzazioni Sindacali sono regolati, a livello aziendale, dal "Protocollo sul sistema di relazioni industriali" che definisce la contrattazione, il confronto, la consultazione e l'informazione preventivi e/o periodici. Per quanto riguarda invece la relazione tra le OO.SS. e la popolazione aziendale di tutto il Gruppo, in linea con le disposizioni normative vigenti, questa è agevolata dalla disponibilità in ogni sede di spazi dedicati e di bacheche.

402-1 >

Il coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali in caso di modifiche organizzative è uno degli aspetti centrali delle relazioni industriali ed è regolato da norme di legge, contratto di settore e accordi aziendali. In base agli accordi sindacali vigenti in Terna, in caso di significativi mutamenti organizzativi è prevista una discussione preliminare con le OO.SS.

Nel triennio 2016-2018 la contrattazione con le Organizzazioni Sindacali di categoria ha portato alla sottoscrizione di 50 verbali di accordo.

Si segnala infine che nella seconda parte del 2018 Terna e le Organizzazioni sindacali hanno istituito la Commissione Bilaterale "Salute, Sicurezza e Ambiente", definendone compiti e modalità di funzionamento, con l'obiettivo di valorizzare sul tema il dialogo, il confronto e la partecipazione. Nel mese di dicembre si è tenuta la prima riunione della Commissione.

Regolamentazione dello sciopero nel servizio elettrico

In caso di sciopero, le prestazioni indispensabili per garantire la continuità del servizio sono regolate dall'Accordo Sindacale Nazionale sottoscritto a febbraio 2013.

Per quanto riguarda Terna sono esentati dallo sciopero alcuni profili turnisti che operano nell'ambito del dispacciamento (controllo in tempo reale del sistema elettrico nazionale, teleconduzione degli impianti di trasmissione, verifica dei piani di produzione e acquisizione delle risorse di produzione, controllo, coordinamento e esercizio dei sistemi informatici, servizi ausiliari e infrastrutture che governano il dispacciamento) e del Security Operations Center.

Il personale reperibile, pur avendo diritto di sospendere la normale prestazione durante lo sciopero, ha l'obbligo di assicurare la reperibilità anche nella fascia oraria dello sciopero.

⁴⁵ I dati riportati in questo paragrafo non comprendono Tamini Trasformatori S.r.l. né Avvenia.

⁴⁶ Ai dipendenti del Gruppo Tamini si applica il CCNL del settore metalmeccanico; ai dipendenti della Società Avvenia si applica il CCNL del commercio.



Percorso delle risorse umane

Ricerca e selezione

Gli inserimenti di personale dal mercato del lavoro esterno riguardano laureati - in particolare ingegneri - e diplomati di istituti professionali, in maggioranza con indirizzo elettrico. Dopo l'assunzione, i nuovi assunti maturano le conoscenze e le competenze specifiche necessarie attraverso percorsi formativi di inserimento dedicati.

Il 2018 è stato inoltre caratterizzato da un incremento delle selezioni di profili specialistici e middle manager necessari ad acquisire nuove competenze e nuove professionalità.

La Struttura Risorse Umane, Organizzazione e Affari Generali gestisce i rapporti con scuole, università e centri per l'impiego per supportare il processo di ricerca di nuove risorse e alimentare uno scambio virtuoso tra azienda e mondo esterno: a tale scopo sono stati realizzati 13 eventi presso Istituti Superiori per presentare l'azienda e avviare l'iter di selezione con i diplomandi.

Per quanto riguarda invece le relazioni con il mondo accademico, nel corso del 2018 Terna ha partecipato a 17 Career Day, siglato 17 sponsorizzazioni e partnership con Università e Master accreditati, stipulato più di 40 convenzioni e attivato 29 tirocini/stage.

“Trasmettere il Sapere”

Nel corso del 2018 si è svolta la seconda edizione di “Trasmettere il Sapere”, il progetto di Alternanza Scuola Lavoro di Terna che ha coinvolto 13 Istituti professionali su tutto il territorio nazionale e circa 600 studenti del 4° anno e del 5° anno. Nell'ultimo trimestre del 2018 è stata avviata la progettazione della terza edizione del progetto che adotterà una rinnovata didattica più attiva (project work, digital contest, tutoring) e coinvolgerà 15 Istituti professionali e circa 750 studenti del 4° e 5° anno.

In linea con i driver del Piano Strategico che indica nelle persone e nelle loro competenze digitali e nell'innovazione alcuni dei fattori abilitanti della transizione energetica in atto, Terna ha sperimentato modalità innovative di ricerca e selezione, di seguito descritte.

Sperimentazione di format innovativi di selezione

In linea con l'obiettivo di verificare anche le competenze digitali e il potenziale di innovazione, Terna ha organizzato una giornata di recruitment presso il Teatro Eliseo di Roma che ha coinvolto 100 laureati in Ingegneria ed Economia e generato 18 assunzioni. Lo stesso approccio è stato adottato per i “Selection for Talents” di NEXT ENERGY 3 che hanno visto la partecipazione dei 100 migliori candidati per accedere a 10 stage in Terna. In particolare, i due eventi, ospitati da Luiss Enlabs a Milano e Roma, si sono sviluppati secondo un percorso di prove individuali e di gruppo digitali e interattive e momenti di networking e confronto con i testimonial Terna.

Nel corso del 2018 sono diventate pienamente operative alcune partnership internazionali, focalizzate su temi di innovazione, che prevedono la partecipazione di dipendenti di Terna a progetti all'estero e formule di “Training and Exchange”.

Nell'ambito della partnership quinquennale con l'Università di Stanford, è stato selezionato, attraverso un job posting interno, il primo Visiting Scholar di Terna che, a partire da febbraio 2019, frequenterà per sei mesi i corsi universitari di Stanford e contribuirà ad un progetto di ricerca, supportato da Terna, sull'adozione di un modello di mercato di tipo nodale in Italia.

Nell'ambito della collaborazione con RTE è stata realizzata una prima iniziativa di Training and Exchange of personnel che ha visto quattro risorse operanti nell'ambito dell'utilizzo del cavo di interconnessione Italia-Francia - due di Terna e due di RTE - ospitate dal partner per un periodo di quattro settimane (novembre 2018).

Partnership internazionali

Formazione

La formazione in Terna riguarda in modo continuo l'intera vita professionale. È finalizzata a creare valore per le persone con l'accrescimento e la diversificazione delle loro competenze (employability) e a creare valore per l'azienda attraverso lo sviluppo del capitale umano in coerenza con la mission e la strategia di business. "Campus Esperienze in Rete" è il logo sotto il quale è riunita tutta la formazione, erogata secondo un modello formativo basato sul trasferimento di know-how specialistico affidato alle risorse più esperte (Faculty) e su contributi esterni (università e business school), a garanzia di una pluralità degli stimoli.

Allo scopo di rafforzare le attitudini digitali e sviluppare un mindset orientato all'innovazione, nel 2018 è partito il progetto **"Terna 4.0 Go Digital"**, i cui contenuti sono di seguito riportati:

Il progetto è stato articolato in 2 FASI di cui:

- FASE 1: digital assessment online rivolto a tutti i dipendenti con l'obiettivo di mappare le attitudini digitali e l'orientamento all'innovazione. Gli step successivi al questionario, a cui ha risposto l'80% dei dipendenti, sono stati (i) workshop in aula e (ii) colloqui individuali per i differenti target di popolazione in relazione al livello delle "attitudini digitali". Al termine di questa prima fase sono state rese disponibili 16 "pillole" formative su temi digitali a tutta la popolazione aziendale ed è stata implementata un'iniziativa di sensibilizzazione ai temi della trasformazione digitale rivolta a circa 400 persone;
- FASE 2: in avvio nei primi mesi del 2019, consiste nella creazione di una Digital Academy e di un programma di formazione biennale per fornire ai cluster di popolazione con elevate digital skills e mindset, le metodologie e le competenze necessarie per essere protagonisti di un percorso di Trasformazione Digitale.

Terna 4.0 Go Digital

Nel corso del 2018 Terna ha dedicato una serie di iniziative formative volte al consolidamento delle competenze tecniche distintive di cui si segnala in particolare il piano pluriennale Multiskill.

Piano Formativo pluriennale Multiskill

Il piano ha l'obiettivo di sviluppare figure professionali operative con competenze multiskill Linee e Stazioni. È composto da due corsi, ognuno dei quali è articolato in cinque moduli di carattere teorico-pratico (aula e addestramento sul campo) e un modulo on the job strutturato con supervisione del coordinatore team tecnico. Durante il corso sono previsti due esami, uno intermedio per sancire l'accesso al modulo on the job e uno finale per il conseguimento dell'idoneità.

Nel 2018 sono state destinatarie dell'iniziativa 349 risorse di cui 262 hanno completato la fruizione entro il 31 dicembre 2018 mentre per le residue 87 risorse, la finalizzazione è prevista nel corso del 2019.

Sono state erogate 10.380 ore di formazione in aula/sul campo, comprensive anche di una quota parte Safety e circa 47.000 ore di on the job.

Nell'ambito del progetto **"Onboarding Terna"**, a fine 2018, sono state erogate le prime 9 edizioni del corso **"Noi siamo On Board-facciamo rete per cresce insieme"**, destinato alle persone assunte in azienda dal 2015 con la finalità di condividere i valori Terna e le competenze di team work.

Onboarding Terna

Nella seconda metà del 2018 è stato lanciato il progetto "Onboarding Terna" con l'obiettivo di sostenere l'engagement delle persone, rafforzare il senso di appartenenza e dare visibilità sulle molteplici prospettive professionali che l'azienda può offrire.

Due i percorsi progettati e implementati: il primo dedicato ai circa 1.000 colleghi assunti negli ultimi 36 mesi; il secondo rivolto a tutti i neoassunti del prossimo anno (diplomati e laureati).

Tra le principali iniziative il percorso di Onboarding prevede formazione periodica sulle soft skills, esperienze di job shadowing e incontri di counselling.



OBIETTIVO "SVILUPPO COMPETENZE"

KPI E TARGET DEL PIANO STRATEGICO 2019-2023

KPI	TARGET		
	2019	2020	2021
Competenze digitali			
Numero persone formate su competenze digitali	450	700*	-
Piano Formativo sulla cultura della sicurezza "Zero Infortuni" (dal 2019)			
Personale Unità Impianti formato sulla sicurezza (%)	50%	80%	100%

(*) Anticipato al 2020.

Nel 2018:

- sono state erogate 203.556 ore di formazione, di cui circa il 70% svolte da docenti interni;
- il 100% dei dipendenti ha partecipato ad almeno un corso di formazione;
- le ore di formazione pro capite sono state 55, in linea con il target per il biennio 2018-2019 pari a 45 ore pro capite che rappresenta il mantenimento di una performance di eccellenza rispetto alla media delle principali società quotate italiane (circa 30 ore pro capite nelle società del FTSE-MIB).

FORMAZIONE	2018	2017	2016
Ore medie di formazione			
- per dipendente ⁽¹⁾	55	50	61
<i>Per categoria ⁽²⁾</i>			
- dirigenti	29	17	31
- quadri	32	36	49
- impiegati	59	43	48
- operai	64	73	90
<i>Per genere ⁽³⁾</i>			
- uomini	53	50	61
- donne	47	32	31

< 404-1

⁽¹⁾ Rapporto tra le ore totali di formazione e la consistenza media dei dipendenti.

⁽²⁾ Rapporto tra le ore totali di formazione per categoria e la consistenza media dei dipendenti per categoria.

⁽³⁾ Rapporto tra le ore totali di formazione per genere e il numero totale dei dipendenti nel corso dell'anno (comprensivo di chi ha avuto una permanenza in azienda inferiore all'anno) distinto per genere.

Ulteriori dettagli relativi agli indicatori di formazione sono disponibili nelle "Tavole degli Indicatori" a pag. 236.

Focus

FORMAZIONE PER I DIPENDENTI: DATI A CONFRONTO

Il confronto delle performance in tema di formazione dei dipendenti prende come riferimento le ore di formazione medie pro capite erogate dalle aziende. Poiché l'ammontare di ore di formazione pro capite erogate in media non è necessariamente correlato alla dimensione della società né al settore in cui le aziende operano, sono stati presi in esame i dati di tutti i tre panel: TSO, Electric Utilities del Dow Jones Sustainability Index e aziende del FTSE-MIB.

Nel 2018 Terna ha erogato 55 ore di formazione per dipendente, valore che risulta in aumento rispetto al 2017, anno in cui ha erogato 50 ore di formazione per dipendente collocandosi al di sopra del valore medio di tutti e tre i panel.

A riprova dell'attenzione di Terna allo sviluppo delle competenze, il suo posizionamento al di sopra della media trova conferma nella media del quinquennio 2013-2017 (49 ore pro-capite l'anno per Terna a fronte di meno di 30 ore del panel FTSE-MIB).

Si sottolinea infine che il dato di Terna non comprende le ore di formazione on the job.



55 ORE
DI FORMAZIONE
PER DIPENDENTE
NEL 2018

ORE DI FORMAZIONE PRO-CAPITE - 2017	TSO	FTSE-MIB	DJSI-ELECTRIC UTILITIES
Dati disponibili	14	34	8
Min	17,0	7,0	34,4
Media	48,2	28,6	49,9
Max	108,0	67,9	108,0
Terna		50	

 Approfondimenti sull'elaborazione del benchmark "Formazione del personale" sono disponibili nella sezione "Sostenibilità" del sito www.terna.it.



Sviluppo

Per supportare le politiche di sviluppo delle risorse umane, Terna utilizza il Sistema Professionale quale architettura di riferimento per gestire ruoli, skills e percorsi di sviluppo all'interno dell'organizzazione, valorizzando le competenze e i mestieri (ossia le "famiglie professionali") identificati sulla base dei principali processi aziendali di core business e di staff.

Tra le iniziative di sviluppo del capitale umano, si segnala che nel primo semestre 2018 è stata completata la progettazione di un sistema di Performance Management che si propone di definire e comunicare obiettivi, risultati e comportamenti organizzativi attesi promuovendo la cultura della valutazione e del feedback fra capo e collaboratore.

Nel secondo semestre 2018 è stato implementato un primo "pilota" - "People for Performance" - che ha coinvolto circa 600 persone con l'obiettivo di una graduale estensione a tutta la popolazione aziendale a partire dal 2019.

A sostegno del conseguimento degli obiettivi strategici e delle performance aziendali Terna ha realizzato sistemi di incentivazione variabile diversificati per tipologia di figure aziendali che coinvolgono per l'orizzonte temporale dei risultati a cui fanno riferimento:

- Piano di incentivazione di lungo termine (LTI), legato a obiettivi aziendali pluriennali, anche di sostenibilità, per i manager che ricoprono le funzioni più rilevanti ai fini del conseguimento dei risultati strategici
- MBO (Management By Objectives) per il management aziendale, che collega l'importo di premi individuali:
 - al grado di raggiungimento di obiettivi quantitativi, sia di livello aziendale sia di tipo individuale, parte dei riconducibili agli impegni ambientali e sociali di Terna (es. indice di sicurezza sul lavoro)
 - alla valutazione qualitativa della performance, basata sui comportamenti manageriali.

Di seguito, la tabella che riepiloga la percentuale dei dipendenti con valutazione della performance con riferimento sia al People for Performance che ai sistemi di incentivazione manageriale.

OBIETTIVO "APPLICAZIONE DELLA VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE"

KPI E TARGET DEL PIANO STRATEGICO 2019-2023

KPI	TARGET					
	2019	2020	2021	2022	2023	2023
Dipendenti con valutazione performance (%)	70%	85%	85%	85%	85%	85%



Per incentivare la produttività del lavoro Terna ha inoltre siglato un accordo con le organizzazioni sindacali che disciplina un premio di risultato aziendale assegnato a operai e impiegati che tiene conto dell'andamento generale della Società e di specifici obiettivi connessi all'attività lavorativa dei dipendenti.

Welfare aziendale

Il trattamento dei dipendenti di Terna (retribuzioni, orari di lavoro, ferie e altri aspetti del rapporto di lavoro) è, come nelle altre grandi società del settore elettrico, sostanzialmente migliore rispetto a quello medio italiano.

Sono previsti benefit accessibili a tutti i dipendenti, inclusi quelli con rapporto di lavoro part-time e con contratto di apprendistato, in particolare:

401-2 >

- assistenza sanitaria integrativa;
- previdenza integrativa (adesione volontaria);
- assicurazione per infortuni extra-professionali;
- associazioni ricreative;
- trattamento di maternità più favorevole di quello previsto dalla legge;
- prestiti agevolati per acquisto prima casa e gravi esigenze familiari;
- mensa o buoni pasto.

I dipendenti di Terna (esclusi i dirigenti, che possono accedere a un fondo diverso) sono automaticamente associati al fondo di assistenza sanitaria integrativa FISDE (Fondo Integrativo Sanitario per i Dipendenti del Gruppo Enel).

Le cure mediche relative alle malattie sono in parte sostenute dal FISDE non solo nei confronti dei soci (dipendenti associati), ma anche nei confronti dei loro familiari a carico.

DESTINATARI	INFORMAZIONE E PREVENZIONE DEI RISCHI	TRATTAMENTO
Lavoratori	si	si
Famiglie dei lavoratori	no	si

201-3 >

Terna offre ai propri dipendenti coperture pensionistiche integrative a contribuzione definita, con adesione su base volontaria. I dirigenti possono aderire al fondo pensionistico Fondenel⁴⁷. Gli altri dipendenti (operai, impiegati, quadri) possono aderire al fondo pensionistico Fopen⁴⁸.

Oltre ai piani pensionistici, ai dipendenti delle società italiane sono riconosciuti altri trattamenti che hanno la natura di beneficio definito. In particolare, durante la vita lavorativa, tutti i dipendenti ricevono per norma contrattuale un "premio fedeltà" al compimento del 25.^{imo} e del 35.^{imo} anno di anzianità in azienda.

Nel corso del 2018 Terna ha altresì avviato 2 iniziative dedicate rispettivamente al Welfare aziendale e allo smart working.

⁴⁷ <http://fondenel.previnet.it>

⁴⁸ www.fondopensioneopen.it

A seguito di uno specifico accordo sindacale, nel 2018 ha preso avvio l'iniziativa **Terna Welfare**, che consente ai dipendenti del Gruppo Terna di destinare parte del Premio di risultato all'acquisto di beni e servizi di welfare e alla previdenza complementare. L'opportunità di conversione è consentita fino al limite - definito dalla legge - di 3.000 euro. La quota di Premio convertita è esente da tassazione e aumentata del 12% grazie ad un'integrazione aggiuntiva a carico dell'Azienda.

Terna Welfare

Come previsto dal relativo accordo sindacale, nel secondo semestre 2018 è stata inoltre avviata una sperimentazione dello smart working che ha riguardato una platea di circa 100 dipendenti appartenenti ad ambiti organizzativi delle sedi romane di viale Galbani e via Palmiano. Visti gli esiti positivi della sperimentazione, a febbraio 2019 Terna e le Organizzazioni sindacali hanno siglato un ulteriore accordo che prevede l'estensione dello smart working a un numero complessivo di circa 500 risorse, coinvolgendo, oltre alle sedi romane, anche alcune sedi territoriali.

Smart Working

Cura dei figli e dei familiari

< 401-3

La legge italiana regola le assenze per maternità e i congedi parentali, disponendo una copertura generale rispetto alla quale Terna riconosce condizioni di maggior favore, in applicazione del CCNL di settore e di accordi aziendali. Le più importanti misure sono:

- cinque mesi di congedo retribuito parentale, riconosciuti alla madre e distribuiti prima e dopo il parto. Terna garantisce l'integrazione al 100% della retribuzione rispetto all'80% previsto dalla legge;
- sei mesi ulteriori di congedo parentale retribuiti al 30%. Terna integra al 45% e al 40% rispettivamente nel primo e nel secondo e terzo mese di fruizione. Il congedo può essere fruito anche dal padre, entro un limite massimo di undici mesi per la somma dei congedi di entrambi i genitori. Se non utilizzati nei primi sei anni di vita del bambino, i congedi sono fruibili anche dopo, fino all'età di dodici anni, ma in forma non retribuita;
- permessi non retribuiti, senza limiti di fruizione, in caso di malattia dei figli entro il 3° anno di età;
- tre giorni al mese, o due ore al giorno, di permesso retribuito per la cura dei figli o di altri familiari con disabilità grave;
- congedi straordinari di due anni in caso di grave disabilità dei figli o di altri parenti stretti;
- permessi retribuiti ai lavoratori padri fino a 5 giorni pagati dall'azienda oltre ai 2 pagati dalla previdenza sociale (INPS).

Uno specifico accordo sindacale siglato a fine 2017 ha inoltre introdotto ulteriori misure finalizzate a un miglior bilanciamento dei tempi di lavoro e vita privata e sostegno alla genitorialità quali, ad esempio, la possibilità di usufruire di una mezza giornata di permesso per accompagnare i figli al primo giorno di scuola di primo grado (ne hanno beneficiato 55 dipendenti nel corso del 2018).

La tabella seguente riporta il numero dei dipendenti che hanno usufruito di congedi parentali per almeno 29 giorni.

	2018	2017	2016
Totale	16	26	19
- di cui donne	14	25	18
- di cui uomini	2	1	1

I dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale nel triennio considerato sono successivamente rientrati al lavoro. Si registra nel complesso un solo caso di una dipendente che, dopo aver usufruito di un congedo parentale tra il 2016 e il 2017, si è dimessa nel corso del 2017.

Salute, sicurezza e corrette pratiche di lavoro

Lavorare in modo sicuro, senza esporre a rischi la propria salute, è uno dei diritti fondamentali dei lavoratori e Terna investe molto per garantirlo alle proprie persone.

Quella della sicurezza è una cultura che caratterizza l'agire dell'azienda nel suo complesso, con l'obiettivo di coinvolgere nel percorso di costante attenzione e miglioramento anche gli attori della filiera che svolgono un ruolo determinante nelle attività operative.

Questo vale più in generale per il rispetto dei diritti umani e dei lavoratori: l'azienda si impegna affinché tali diritti siano garantiti anche a chi opera nelle ditte esecutrici dei contratti d'appalto.

403-1 >

Il coinvolgimento dei lavoratori in tema di salute, sicurezza e ambiente è attualmente regolato dalla legge e dalla contrattazione collettiva che prevedono la nomina per elezione da parte di tutti i dipendenti dei RLSA, Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e Ambiente che rappresentano pertanto il 100% dei dipendenti.

403-4 >

Il CCNL prevede inoltre l'istituzione di un Organismo bilaterale - a livello di settore elettrico - su "Salute, sicurezza e ambiente" con funzioni propositive, di verifica, monitoraggio e coordinamento formativo sulle tematiche ambientali e di sicurezza.

Tutela della sicurezza dei dipendenti

L'impegno di Terna per la sicurezza va inquadrato nel contesto delle prescrizioni normative esistenti. La legislazione italiana in materia di sicurezza (D. Lgs. 81/2008 "Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro") è una delle più stringenti in ambito europeo e impone alle aziende una valutazione analitica dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori. In Terna si pone un'attenzione particolare all'analisi dei rischi derivanti dall'interferenza dei lavori delle ditte appaltatrici e subappaltatrici per tutte le operazioni che compongono il processo lavorativo del cantiere. L'approccio di Terna alla sicurezza sul lavoro fa perno su un sistema di strumenti trasversali ai processi aziendali, in particolare:

Chiari indirizzi di politica della sicurezza

L'importanza della tutela dell'integrità fisica delle persone è richiamata nel Codice Etico di Terna. La Politica della sicurezza sul lavoro ne specifica gli indirizzi con un esplicito impegno a promuovere la prevenzione degli infortuni per tutti i dipendenti, inclusi quelli delle ditte appaltatrici.

Sistema gestionale certificato BS OHSAS 18001:2007

Il sistema, che copre il 100% delle attività aziendali ed è integrato con quello della qualità e dell'ambiente, è basato su un'accurata valutazione dei rischi, con particolare focalizzazione sulle attività che comportano rischio elettrico (Disposizioni per la Prevenzione del Rischio Elettrico - DPRET).

Struttura organizzativa preposta alla sicurezza

La Struttura, composta da un riferimento centrale e da responsabili locali nelle sedi territoriali e nei cantieri, provvede a effettuare verifiche dirette sui luoghi di lavoro e nei cantieri e svolge anche la costante analisi e il monitoraggio dei rischi derivanti dalle attività aziendali.

La corretta e piena applicazione delle procedure è sottoposta alle ispezioni da parte degli RSPP, a verifiche interne di conformità per tutte le società del Gruppo Terna e alle verifiche esterne previste per la conferma della certificazione. È inoltre presente una rappresentanza elettiva dei dipendenti con compiti di verifica sull'applicazione delle norme (Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza). Nell'ambito delle attività svolte in regime di appalto, Terna effettua sopralluoghi sui propri cantieri al fine della verifica della corretta applicazione delle norme antinfortunistiche da parte dei professionisti della sicurezza incaricati e ditte esecutrici (si veda anche pag. 80).

[Attività di vigilanza](#)

Nella intranet aziendale è disponibile l'archivio della legislazione in materia di sicurezza del lavoro (norme nazionali, regionali e tecniche emesse dagli Enti competenti).

[Sezione "Sicurezza" nel Document center della intranet aziendale](#)

Tutto il personale ha accesso alle principali nozioni e novità in tema di sicurezza, attraverso vari canali tra cui la intranet aziendale e incontri informativi. Nel 2018 sono state dedicate circa 44.105 ore di formazione alle tematiche di salute e sicurezza, di cui oltre il 60% rivolte alla popolazione aziendale degli operai (ulteriori indicatori sulla formazione sono disponibili a pag. 153). Le attrezzature presenti nel Centro di formazione di Viverone (BI) consentono di svolgere l'addestramento al lavoro in sicurezza per la salita ai tralicci (attraverso l'utilizzo di tralicci-palestra a grandezza naturale) e per i lavori sotto tensione in ambiente controllato.

[Attività d'informazione e formazione](#)

Nel sistema degli indicatori è presente l'"indice di sicurezza sul lavoro", composto dal tasso di frequenza e dal tasso di gravità degli infortuni, cui è collegata la retribuzione variabile delle Strutture interessate.

[Obiettivi di performance della sicurezza sul lavoro](#)

Una specifica unità organizzativa della Struttura Ingegneria effettua la sperimentazione di materiali e dispositivi di sicurezza, testandone l'affidabilità attraverso prove di resistenza in condizioni estreme.

[Ricerca applicata](#)

Le azioni intraprese sono volte anche alla costruzione di una sempre più profonda cultura della sicurezza, con un impegno costante e continuativo, da promuovere anche con nuove modalità. A tale scopo a partire dal 2018 è stato sviluppato un nuovo percorso strutturato e integrato, denominato Zero Infortuni, per promuovere un approccio globale alla sicurezza coinvolgendo tutto il personale dell'azienda, ma anche coloro che a vario titolo lavorano sugli impianti Terna.

[Zero Infortuni](#)

Il progetto è stato avviato nel 2018 ed è costituito da un percorso composto da diverse attività sviluppate sui temi di:

- sicurezza operativa (metodi di lavoro, attrezzature ecc.);
- sicurezza comportamentale (formazione, addestramento ecc.);
- sicurezza lavoratori ditte esterne.

Per quanto riguarda la sicurezza operativa, tra gli altri, è stato predisposto e adottato un sistema efficace di controllo interno di tipo preventivo che consente un'evoluzione della vigilanza in cantiere passando dal tradizionale sopralluogo di tipo prettamente fattuale, a una nuova forma incentrata sull'analisi dell'organizzazione e dei processi.

Riguardo alla sicurezza comportamentale è stato predisposto per il 2019 un percorso formativo dedicato alla sicurezza basata sui comportamenti con metodologia esperienziale in aula e outdoor. Il progetto formativo, uno dei più importanti sul tema dei comportamenti per la sicurezza, interesserà il personale operativo coinvolgendo nel percorso le 33 Unità Impianti, le strutture aziendali impegnate nelle attività di manutenzione sul territorio, interessando tutte le circa 1.700 persone che ne fanno parte.

In merito alle attività previste in relazione alle ditte esterne, sono state definite le modalità per un puntuale monitoraggio e analisi degli accadimenti infortunistici delle stesse e sono state definiti gli strumenti per la rilevazione dei dati necessari alla definizione dei loro indici infortunistici (si veda anche pag. 80).



Infortunati sul lavoro

403-2 >

Nel 2018, come negli anni precedenti, non si sono registrati infortuni mortali sul lavoro di dipendenti del Gruppo né si sono verificati infortuni gravi con prognosi iniziale superiore a 40 giorni. Il numero totale degli infortuni risulta pari a 40 di cui 6 con una prognosi inferiore a 3 giorni. Si segnala che dal 12 ottobre 2017 (art. 3, co. 3-bis D.L. 244/2016) vige obbligo di comunicare all'INAIL gli infortuni che comportano un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento. Precedentemente vigeva l'obbligo di comunicare solo quelli superiori a 3 giorni, escluso quello dell'evento.

Sia il tasso di frequenza degli infortuni sia il tasso di gravità mostrano un lieve incremento rispetto al biennio precedente (per ulteriori dettagli sui dati della sicurezza e per i tassi degli infortuni suddivisi per genere si vedano le Tavole degli Indicatori a pag. 239).

INFORTUNATI SUL LAVORO, DIPENDENTI TERNA DEFINIZIONI GRI-ILO (*)	2018	2017	2016
Tasso di frequenza infortuni (Injury Rate)	1,28	0,81	1,00
Tasso di gravità infortuni (Lost Day Rate) ⁽¹⁾	34,40	27,62	31,28
Tasso d'assenteismo (Absentee Rate) ⁽²⁾	6.937,4	6.239,9	6.831,4
Tasso di malattia professionale (Occupational Diseases Rate) ⁽³⁾	0	0	0
Numero di infortuni	40	24	28
- di cui gravi con prognosi iniziale superiore ai 40 giorni	0	1	0
- di cui mortali	0	0	0

(*) Le definizioni adottate sono, come richiesto dai protocolli GRI, quelle previste dall'International Labour Organization (ILO). Per agevolare il confronto con altre fonti, nelle note seguenti sono riportati i valori degli stessi indicatori calcolati con formule alternative. Non si è ritenuto necessario fornire i dati ulteriormente suddivisi a livello regionale poiché Terna opera unicamente in Italia.

Tasso di frequenza infortuni (Injury Rate). È il numero di infortuni registrati e denunciati all'ente di previdenza competente, diviso per le ore lavorate nell'anno, moltiplicato per 200.000 (corrispondenti a 50 settimane lavorative x 40 ore x 100 dipendenti). Per agevolare il confronto con altre fonti, viene calcolato anche l'indice di frequenza degli infortuni ai sensi della Norma UNI 7249:2007. Questo indicatore è stato calcolato utilizzando un fattore di moltiplicazione pari a 1.000.000 anziché 200.000 (ottenendo conseguentemente un valore pari a 5 volte il tasso di frequenza ILO). Secondo tale modalità di calcolo, l'indice di frequenza infortuni risulta pari a **6,4 nel 2018, 4,0 nel 2017 e 5,0 nel 2016**.

Tasso di gravità infortuni (Lost Day Rate). È il rapporto tra le giornate non lavorate per infortunio e le ore lavorate nell'anno, moltiplicato per 200.000. Le giornate non lavorate sono giorni di calendario e si contano a partire da quando si è verificato l'infortunio. Per agevolare il confronto con altre fonti, viene calcolato anche l'indice di gravità degli infortuni ai sensi della Norma UNI 7249:2007. Questo indicatore è stato calcolato utilizzando un fattore di moltiplicazione pari a 1.000. Questo indicatore è stato calcolato anche utilizzando un fattore di moltiplicazione pari a 1.000. Secondo tale modalità di calcolo, l'indice di gravità infortuni risulta pari a **0,17 nel 2018, 0,14 nel 2017 e 0,16 nel 2016**.

Tasso di assenteismo (Absentee Rate). È il numero dei giorni di assenza per malattia, sciopero, infortunio e aspettativa sul numero di giorni lavorati nello stesso periodo, moltiplicato per 200.000. Per agevolare il confronto con altre fonti, questo indicatore è stato calcolato anche come incidenza percentuale sui giorni lavorati. Secondo tale modalità di calcolo, il tasso di assenteismo risulta pari a **3,5 nel 2018, 3,1 nel 2017 e 3,4 nel 2016**.

Tasso di malattia professionale (Occupational Diseases Rate). È il numero totale di casi di malattia professionale diviso per le ore lavorate nell'anno, moltiplicato per 200.000.

⁽¹⁾ Per il calcolo del tasso di gravità degli infortuni (Lost Day Rate) sono state considerate le giornate non lavorate relative agli infortuni occorsi nel 2017 e le eventuali prosecuzioni di assenze legate a infortuni occorsi durante gli esercizi precedenti, seguendo il criterio di competenza annuale dei giorni di assenza.

⁽²⁾ Le causali d'assenza considerata non comprendono la maternità, i congedi matrimoniali, i permessi per motivo di studio, i permessi per attività sindacale, altri casi di permessi retribuiti e le sospensioni.

⁽³⁾ Nel 2017, come negli anni precedenti, non sono stati accertati casi di malattia professionale per i dipendenti Terna. Non esistono ore di assenza ascrivibili a malattia professionale in quanto il tipo di attività svolto da Terna non implica nessuna lavorazione alla quale sia associata - in base alle tabelle ufficiali di legge - la possibile insorgenza di malattie professionali. Il tasso di malattia professionale di Terna deve pertanto considerarsi sempre pari a zero.

INFORTUNI SUL LAVORO DI DITTE APPALTATRICI E SUBAPPALTATRICI DEFINIZIONI GRI-ILO	2018	2017	2016
Infortunati sul lavoro di lavoratori di ditte appaltatrici	21	9	8
- di cui gravi	2	1	0
- di cui mortali	1	0	0
Tasso di frequenza infortunati (<i>Injury Rate</i>) ⁽¹⁾	0,99	0,42	0,41

⁽¹⁾ È il numero di infortunati con astensione dal lavoro di almeno un giorno diviso per le ore lavorate nell'anno, moltiplicato per 200.000 (corrispondenti a 50 settimane lavorative x 40 ore x 100 dipendenti). Per agevolare il confronto con altre fonti, questo indicatore è stato calcolato anche utilizzando un fattore di moltiplicazione pari a 1.000.000 anziché 200.000 (ottenendo conseguentemente un tasso di frequenza pari a 5 volte il tasso di frequenza ILO). Secondo tale modalità di calcolo, l'indice di frequenza infortunati risulta pari a **4,9 nel 2018, 2,1 nel 2017 e 2,0 nel 2016**. Si segnala, inoltre, che i valori 2017 e 2016 differiscono da quanto pubblicato nei precedenti Rapporti perché sono stati rivisti i criteri di stima per le ore lavorate dai dipendenti delle ditte appaltatrici (si veda pag. 80).

Oltre a quanto riportato in tabella, per completezza si segnala che, nel 2017, un dipendente di una ditta appaltatrice è stato colpito da un malore. L'evento fatale, pur avvenuto durante l'orario di lavoro, non è ascrivibile a cause legate alla mansione ma a cause naturali. Le verifiche effettuate hanno comunque confermato che il cantiere era gestito in assoluta sicurezza. Gli strumenti di controllo dedicati alla salute e alla sicurezza nelle ditte appaltatrici sono descritti nel paragrafo "Sostenibilità nella catena della fornitura" a pag. 76.

Si segnala inoltre che nel 2018 è stato avviato anche il monitoraggio dei cantieri e degli infortunati delle ditte appaltatrici e subappaltatrici che lavorano per le società controllate del Gruppo all'estero (si veda il paragrafo dedicato a pag. 47). Complessivamente gli infortunati registrati sono stati pari a 45, non sono stati registrati infortunati mortali né gravi e il tasso di frequenza è stato pari a 2,0.

OBBIETTIVO "SALUTE E SICUREZZA"

KPI E TARGET DEL PIANO STRATEGICO 2019-2023

KPI	TARGET					
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
INDICE DI SICUREZZA *	1,2	≤ 1	≤ 1	≤ 1	≤ 1	≤ 1



^(*) L'Indice di Sicurezza è il rapporto tra l'indicatore ponderato del tasso di frequenza degli infortunati (peso: 30%) e del tasso di gravità degli infortunati (peso: 70%) relativo all'anno-target e quello relativo al triennio precedente.

Diversità e pari opportunità

405-1 >

Terna adotta sistemi di selezione, sviluppo e retribuzione del personale che riconoscono e premiano il merito. Qualsiasi forma di discriminazione, a partire dalla selezione per l'inserimento in azienda, è esplicitamente vietata dal Codice Etico e dalle Linee Guida del Gruppo (es. Politica dei Diritti Umani).

405-2 >

La grande maggioranza dei dipendenti è costituita da uomini, per effetto di una tradizionale scarsità di offerta di lavoro femminile nelle professioni più tecniche e operative. La presenza delle donne è però in crescita, anche come riflesso di tendenze generali del mercato del lavoro, che vedono una maggior partecipazione femminile.

La quota delle donne sul totale dei dipendenti in Italia era pari al 9,0% a fine 2005 (anno in cui Terna ha assunto autonomia gestionale) ed è costantemente cresciuta fino al 13,5% di fine 2018. Il 26,6% delle assunzioni sul totale, al netto degli operai, ha riguardato donne (24,1% nel 2017).

I principali indicatori gestionali, selezionati da Terna per monitorare la parità di trattamento tra uomini e donne, indicano che i sistemi di gestione e sviluppo adottati non determinano svantaggi per le donne. Si segnala, in particolare, che la quota delle donne manager in rapporto al totale dei manager (19,7%) anche nel 2018 è superiore alla quota delle donne sul totale dei dipendenti al netto degli operai (18,5%). Anche i dati sul trattamento retributivo per genere segnalano distanze contenute per impiegati e quadri, più significative per i dirigenti, dove però le persone considerate sono meno numerose e i differenziali retributivi conseguentemente più influenzati dalle caratteristiche dei ruoli e da poche entrate o uscite.

PARI OPPORTUNITÀ UOMO-DONNA (VALORI IN PERCENTUALE)	2018	2017	2016
Differenziale retribuzione donne/uomini % ⁽¹⁾			
Dirigenti	78,9	79,4	70,6
Quadri	93,9	96,6	96,4
Impiegati	97,7	97,3	97,7
Differenziale remunerazione donne/uomini % ⁽²⁾			
Dirigenti	74,3	72,1	67,3
Quadri	95,0	99,0	98,3
Impiegati	93,6	94,0	93,9

⁽¹⁾ Il dato è frutto del rapporto percentuale tra la retribuzione base annua delle donne per le diverse categorie d'appartenenza e la retribuzione base annua degli uomini per le stesse categorie. Il dato non è stato calcolato per gli operai perché non sono presenti dipendenti donne inquadrati in tale categoria.

⁽²⁾ Il dato è frutto del rapporto percentuale tra la remunerazione complessiva annua delle donne per le diverse categorie d'appartenenza e la remunerazione complessiva annua degli uomini per le stesse categorie. La remunerazione complessiva comprende, oltre alla retribuzione di base, i premi di produzione, le diverse tipologie di incentivi e il valore dei benefit ricevuti nell'arco dell'anno.

202-2 >

La quasi totalità dei dipendenti ha nazionalità italiana (soltanto 27 dipendenti risultano avere cittadinanza straniera).

Al 31 dicembre 2018 erano impiegate 140 persone appartenenti a categorie protette (144 nel 2017 e 138 nel 2016), in linea con le prescrizioni normative applicabili a Terna. Ulteriori indicatori sulle pari opportunità sono disponibili nelle Tavole (si veda pag. 241).

